

|               |   |
|---------------|---|
| Title         | 中国：国营工業企業工作条例(草案)《工業70条》<br>(1961年9月16日)  |
| Author(s)     | 加藤, 弘之  |
| Citation      | 大阪外国語大学学報. 64 p.43-p.67   |
| Issue Date    | 1984-03-20  |
| oaire:version | VoR   |
| URL           | <a href="https://hdl.handle.net/11094/80969">https://hdl.handle.net/11094/80969</a> |
| rights        |   |
| Note          |   |

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

# 中国：国営工業企業工作条例(草案)《工業70条》

(1961年9月16日)

加 藤 弘 之

## Regulations on the Administration of State-owned Industrial Enterprises (Draft) 《The Seventy Articles on Industry》: China

Hiroyuki KATŌ

### 解 題

国営工業企業工作条例(草案)<sup>1)</sup> は、総則および以下の10章70条の本文によって構成されている(以下工業70条と略称する)。

|      | 総 則             | (第1条～第6条, 以下同じ) |
|------|-----------------|-----------------|
| 第1章  | 計画管理            | (7～11)          |
| 第2章  | 技術管理            | (12～19)         |
| 第3章  | 労働管理            | (20～24)         |
| 第4章  | 賃金, 報奨金, 生活福利   | (25～31)         |
| 第5章  | 経済計算と財務管理       | (32～41)         |
| 第6章  | 協 業             | (42～47)         |
| 第7章  | 責任制度            | (48～53)         |
| 第8章  | 党委員会指導下での工場長責任制 | (54～57)         |
| 第9章  | 労働組合と従業員代表大会    | (58～61)         |
| 第10章 | 党の活動            | (62～70)         |

工業70条は、それが発布された1961年9月から今日(1982年12月)に至るまで、少なくとも外国人研究者にとっては、個々の条文を知ることができないという意味で幻の存在であった。その理由は、工業70条の内容が、毛沢東の提起した「鞍鋼憲法」<sup>2)</sup>と真向うから対立する内容をもつものであるとされ、文化大革命期に大々的な批判の対象とされたためである。当時の批判の主要な論点としては、それが、(1) 企業内における党の指導に反対する、(2) 政治を前面におし出すことに反対し、利潤第一、物理的刺激を提唱する、(3) 大いに大衆運動に反対するものであったという3点があげられている<sup>3)</sup>。この批判が妥当なものであったか否かは、おそらく今日においてさえ、価値判断の基準をどこに置くかによって大きく違いがでてくるにちがいない。ただ、

工業70条が、国営工業企業の主要な任務を生産の安定的増加、品質の保証、労働生産性の向上の上に置いていることだけはまちがいないように思われる。以下、その主要な特徴をまとめておこう。

(1) 「五定」と「五保」の制定（第1章第8条）。企業は国家に対して計画任務の完成を保証し、国家は企業の生産能力に応じて計画任務の達成を可能とするような生産条件を提供する。これによって、国家計画の相対的に安定した遂行が保証される。また、計画任務を達成した後にも企業に生産余力がある場合は、その地区の物資配分能力の及ぶかぎり生産任務を引き受けることができる（第1章第9条）。

(2) 出来高払い賃金制、職歴手当などの導入（第4章第26条、30条）。労働者、技術者、職員に対し、「労働に応じた分配」の原則にもとづいた労働報酬の分配を行なうため、積極的に個人、集団の間に格差をつける試みがなされている。報奨金の支給についても細かな規定を設けている（第4章第27条）。

(3) 協業の提起（第6章）。企業間で直接協業関係を結ぶことにより、原材料の供給の確保、分業と協業による生産性の向上がはかられている。とりわけ、「固定的な協業関係」の形成が重視されている（第6章第44条）。

(4) 責任制度の確立（第7章）。企業内の各級（作業場、工区、班）に責任者を配置し、生産、技術、財務などの活動に対する任務分担と責任の所在を明確にさせる。さらにそれは、党委員会指導下での工場長をはじめとする全工場の統一的生産・管理指導系統によって集権的に指導される。

(5) 企業に対する行政部門の管理の一本化（総則第4条）。いくつかの行政部門がひとつの企業に対して多頭管理を行なうことを防止する規定がなされている。

(6) 企業内での政治活動、党の役割、大衆運動の展開を相対的に後退させている。たとえば、勤務時間内での政治学習の禁止、集団活動を週4時間以内に限定する（第3章第27条）、企業党委員会の主要任務を思想・政治工作に置く（第10章第64条）、大衆による製品の自主検査、大衆の創造、発明などの役割を低く見積る（第2章第17条、19条）など。

工業70条が今日はいじめて公開されるに至った契機は、工業関連法規が徐々に整備されてゆく中で、かつてそれが批判の対象とされた根拠がしだいに消滅してきたためであると想像される。近年成立した法規の中で重要なものだけを拾い出しても、「中共中央の工業発展を速める若干の問題に関する規定（草案）」（1978年7月）、「国営工業企業従業員代表大会暫定条例」（1981年7月）、「国営工場工場長工作暫定条例」（1982年1月）、「国営工業企業暫定条例」（1983年4月）などがある。これらの法規の中に工業70条がどのように消化、吸収されているのかを検討することは、今後の課題として残されている。また、工業70条は試行草案であったにすぎず、「きわめて短期間に草稿されたため、その内容が不完全だけでなく、不適切な所もある」<sup>4)</sup>といわれている。その実際の試行期間、試行範囲がどれほどであったのか、試行の結果いかなる問題点が生じた

かについても不明なところが多い。とはいっても、工業70条の公開は、この国の調整期（1961～65年）の工業政策の研究を進展させる上で重要な役割をはたすものであるといえよう。

#### 註

- 1) 原文の出所は、工人出版社『国営工業企業法規選編』（1982年12月）p. 440～472による。
- 2) その主要内容は、① 政治による統師、② 党の指導の強化、③ 大衆運動の展開、④ 「兩参、一改、三結合」（兩参とは、管理者の労働への参加、労働者の管理への参加、一改とは、企業管理の実情に適合しなくなった規則を改革すること、三結合とは、管理者、労働者、技術者の結合をそれぞれ意味する）、⑤ 技術改革をさかんに行なうことであるとされる。（野崎幸雄『中国経営管理概論』1974年、p. 309）
- 3) 黒田明男「国営上海工具廠を訪れて」『アジア経済旬報』1968年5月上旬号（野崎前掲書 p. 313より再引用）
- 4) 中国共産党中央の国営工業企業工作条例の討論と試行に関する指示。

訳文はできるかぎり原文に忠実なものとなるよう努力したが、不適切な部分も多い。大方の御批判を仰ぎたい。なお、訳文中、「〔……〕」で示した箇所には、訳語に相当する原語を並記してある。

## 総 則

1 国営工業企業は、社会主義的全人民所有制の経済組織である。その生産活動は、国家の統一計画に従う。その製品は、国家の統一調達に従う。国営工業企業は、国家の規定にもとづいて利潤を上納し、税金を納付する。国営工業企業的全人民所有制は、断固としてこれを維持し、決して侵してはならない。

国営工業企業の従業員に対する労働報酬は、能力に応じて働き、労働に応じて分配するという社会主義の原則を実行する。

国営工業企業はまた、独立した生産・経営単位であり、国家の規定にもとづいて独立して経済計算を行なう権利をもつ。これは、国家が与えた固定資産と流動資金に対して全面的に責任を負い、国家の管理機関の批准を通さずに、それを売却または譲渡することができない。これは、国家が与えた固定資産と流動資金を使用し、国家計画にもとづいて生産を行なう権利をもつ。これは、他の企業と経済契約を締結する権利をもつ。これは、国家が支給した企業報奨金を使用し、企業の労働条件や従業員の生活を改善する権利をもつ。

2 国営工業企業の根本的任務は、国家計画を全面達成または超過達成し、社会の製品を増加し、社会主義的蓄積を拡大することにある。

各企業は、国家が規定した製品の品種、品質、数量の各計画を誠実に執行し、適切に品種を拡大し、たえず品質を高めるという基礎の上で、数量を増加するようにしなければならない。

国家計画を全面的に達成するために、どの企業も十分に大衆に依拠し、各級、各方面、各環の責任制度をうちたてなければならない。仕事上の責任者がいないといった現象や、生産上、技術上で盲目的に指揮をとるといった現象を克服しなければならない。

どの企業も厳粛に国家計画に対処し、計画指標を任意に修正してはならない。計画統計業務上、虚偽の申告をするといった現象に反対しなければならない。

3 国営工業企業は、社会主義的な節約原則を厳守し、真剣に経済計算を行なわなければならない。

どの企業も計画的に生産を組織し、精確に計算し、たえず企業内部の潜在力を掘り起こしてそれを合理的に利用し、最小の労働消耗で最大の経済効果をあげるようにしなければならない。

どの企業も積極的に技術革新を行ない、技術水準の向上に努め、生産方式を合理的なものに改善し、労働組織の改善にも努力して、たえず労働生産性を高めるようにしなければならない。

どの企業も儉約的経営を実行し、労働力、労働時間、物資消耗、非生産的支出を節約し、たえずコストをおさえて利益を増加させなければならない。生産コストや損益を考慮しないやり方に反対し、コストわれを克服、防止しなければならない。

4 統一指導、分級管理は、国家の国営工業企業に対する管理原則であり、国営工業企業内部の管理原則でもある。

国家の国営工業企業に対する管理は、一般に次の3級に区分される。(1) 中央と中央局、(2) 省、直轄市、自治区と大工業都市、(3) 専区、県、中等工業都市と直轄市、大工業都市の区。

重要企業に対する管理は、(1) 中央、(2) 省、直轄市、自治区あるいは大工業都市の2級に区分される。

工業管理体制を調整する権限は、中央に集中する。

どの企業も、管理上はひとつの主管機関の管理に従う。いくつかの主管機関がひとつの企業を指導することはできない。中央の規定にもとづくか、あるいは企業を直接管理する主管機関の同意を得た場合以外は、いかなる部門、地方政府、個人も、直接企業に任務を与えたり、企業から人員、物資、資金を引き抜いてはならない。

国営工業企業内部の管理は、一般に次の3級に区分される。(1) 工場本部（「場部」）、(2) 作業場（「車間」）あるいは分工場、(3) 工区（「工段」）あるいは班（「小組」）。

企業の主な管理権限は、工場本部に集中する。連合企業の主な管理権限は、公司に集中する。

5 国営工業企業において、民主を発揚し、大衆路線を貫徹し、大いに大衆を動員して、労働者、技術者、職員全体の積極性と創造性を十分発揮し、彼らの工場の主人公としての責任感を強め、集中的管理と大衆運動の展開を正しく結合させる。

国営工業企業における計画の制定と執行、技術革新、先進経験の普及、すべての規章制度の確立と執行は、いずれも従業員の積極性に依拠しなければならない。多くの従業員を管理に参加させ、生産面、政治面、学習面（技術、文化の習得）での大衆運動を広範に展開し、大衆に依拠した企業経営をりっぱに行なわなければならない。

どの企業も、真剣に従業員代表大会制度を実行しなければならない。

どの企業も、労働組合と共産主義青年団組織を健全なものとし、それらの仕事を強化し、十分その積極的役割を発揮させるようにしなければならない。

6 中国共産党の企業における組織は、企業工作の指導中枢である。

国営工業企業において、党委員会指導下での工場長責任制度を実行することは、わが国の企業管理の根本制度である。

国営工業企業における党委員会は、企業の管理工作、思想・政治工作、労働組合工作、共産主義青年団工作、および企業内の生産面、政治面、文化面での大衆運動を全面的に統一指導する。企業内のすべての重要問題は、党委員会の討議を通して決定しなければならない。

企業党委員会は、企業の従業員全体を指導し、「大いに意気どみ、つねに高い目標をめざし、より多く、より速く、より良く、よりムダなく社会主義を建設する」という党の総路線の執行を貫徹する。また、党の方針、政策を貫徹し、政治優先と物質的奨励を結合させて、大衆の積極性を引き出すという原則を実行する。さらに、科学を尊重し、迷信を打破し、思想を解放して大衆の創造性を発揮させるという原則を実行し、勝利のうちに国家計画の全面達成、超過達成を保証しなければならない。

企業党委員会は、企業内の学習意欲のあるすべての従業員、とりわけ幹部を組織し、自らすすんで学ぶという前提の下で、毛沢東同志の著作とマルクス・レーニン主義の理論を真剣に学習させるようにする。また、たえず従業員全体を教育し、彼らの思想・政治意識を高めなければならない。

## 第1章 計 画 管 理

7 各企業は、計画管理を強化し、正常な生産を組織して、国家の統一計画が規定したその企業の任務を全面的に完成させなければならない。

国家は、企業に計画任務を提示する際、各企業の内部条件と外部条件を十分考慮しなければならない。各企業の計画任務が確定した後は、国家は物資供給、協業生産、製品販売などの面で確実な保証を与えなければならない。

8 すべての工業生産の計画性を強め、企業の正常な生産を保証するために、計画管理における国家と企業の関係を正しく処理しなければならない。計画方法における「下から上へ」と「上から下へ」との結合を真に実現するため、国家は企業に対して「五定」を実行し、企業は国家に対して「五保」を実行する。「五定」とは国家が企業に対して規定した生産要求と提供を保証する生産条件を示したものであり、「五保」とは企業が国家に対して引き受けるべき責任を示したものである。

国家の企業に対する「五定」とは、

- (1) 製品計画と生産規模を定める。
- (2) 人員と機構を定める。
- (3) 主要原料、材料、燃料、エネルギー、工具の消耗ノルマ（「定額」）と供給源を定める。
- (4) 固定資産と流動資金を定める。
- (5) 協業関係を定める。

企業の国家に対する「五保」とは、

- (1) 製品の品種、品質、数量を保証する。
- (2) 賃金総額を越えないことを保証する。
- (3) コスト計画の完成を保証し、コストをおさえる努力をすることを保証する。
- (4) 上納利潤の完成を保証する。
- (5) 主要設備の使用期限を保証する。

「五定」と「五保」の実行は、まず上級機関が企業とともに、企業の生産の内部条件と外部条件に対する詳細な調査研究を行ない、協議のうえ試案をだし、下級レベルから順次総合的バランスをはかった後、これを決定する。

「五定」と「五保」は、一旦確定されれば基本的に3年間は不変とするが、国家の年度計画の必要にもとづき毎年一度調整することができる。

企業は分工場、作業場に対し、作業場、工区は班、個人に対し、「五定」と「五保」のやり方を参照して「定」、「保」を実行してもよい。

「五定」の範囲内で「五保」の任務を超過達成した企業は、多く達成すれば多く得るという原則に従い、規定の比率にもとづいて上納利潤の中から報奨基金を控除することができる。「五保」の任務を達成しなかった企業は、報奨基金を控除することはできない。

企業が「五保」の任務の達成を保証するという条件の下で、

(1) 定員以下に人員を整理して得た資金総額の余りを、国家の規定にもとづいて、従業員の報奨金の増加、生活福利の改善に使用できる。

(2) 国家の規定にもとづいて、関連企業、単位とともに、原料、材料、燃料の余りを利用して、国家計画が規定した製品の生産を増加することができる。ただし、生活用品との交換や基本建設投資にそれを流用することはできない。

「五定」、「五保」を実行した後、企業の技術措置費、新製品の試作費、労働保護費、こまごました固定資産の購入費は、国家が別途に定めた支出によってまかなう。

9 どの企業も、「五定」、「五保」の基礎の上で、国家の年度計画にもとづき、指導部と大衆が結合した方法を取り、その企業の生産、技術、財務計画を編成して、国家計画の達成または超過達成という増産節約目標を提示しなければならない。いかなる企業も、上級主管機関の批准を経ずに、国家計画で定めた製品以外の製品の生産や基本建設を行なうことはできない。

企業の生産、技術、財務計画は、一般に以下の内容を包括したものでなければならない。(1) 製品の品種、品質、数量計画、(2) 技術措置計画、(3) 設備の維持、修理計画、(4) 補助生産計画、(5) 労働、賃金計画、(6) 物資、技術供給計画、(7) 輸送計画、(8) コスト計画、(9) 財務計画。新製品試作の任務をもつ企業は、以上に加え、新製品試作計画を作成しなければならない。基本建設の任務をもつ企業も、同様に基本建設計画を作成しなければならない。企業の各計画項目は、相互にバランスをはかるようにしなければならない。

企業の生産計画の作成は、実際の状況から出発し、総合的バランス、積極的均衡をはかるよう

努め、そのうえで、できるかぎり必要な予備力を保持するようにしなければならない。

企業計画の確定後は、上級機関は一般に別の「専門計画」を作成すべきでない。「専門計画」の作成には、物資の保証と国家計画機関の批准が必要である。

もし計画を確定した後も企業に生産力の余裕があり、さらにその地区で生産に必要な各種物資の供給を十分受けることができるならば、国家計画の完成を保証し、国家の計画分配の材料を流用せず、等価交換の原則を遵守するという前提の下で、その地区の物資配分能力の及ぶかぎり生産任務を引き受けることができる。

10 国家が批准した企業年度計画と各種の関連経済契約にもとづき、企業は、四半期計画、月間計画、作業計画を作成しなければならない。企業の四半期計画は、上級主管機関の批准を必要とする。

企業は、四半期計画、月間計画、作業計画を通じて、人員、設備、工具、原料、材料、燃料、エネルギーおよび技術資料などに至る各方面で、生産準備と生産配置を行ない、生産・作業計画の執行を検査、督促し、適宜、生産の中で発見された問題の解決に努め、全工場の生産が、旬ごと、月ごとにテンポよく行なわれることを保証しなければならない。

11 企業は、計画管理を強化し、信頼できる統計資料を提供するために、統計業務をしっかりと行なわなければならない。従業員に対して、定期的に生産に関する統計数字を公表し、従業員が生産を監督できるようにする。国家が規定した統計制度にもとづき、上級に対して、計画の執行状況とその統計資料を、定期的かつ正確に報告しなければならない。虚偽の報告をしたり、報告を延ばしたりしてはならない。

## 第2章 技術管理

12 各企業は、国家の技術政策を執行し、技術管理を強化しなければならない。企業のすべての従業員は、自らの仕事上、科学技術を尊重し、技術管理に関する各項規章制度を厳しく守らなければならない。

13 技師長（「総工師」）は、工場長または副工場長の指導の下に、企業の技術業務に対して全面的に責任を負う。各企業は、実際の必要性と可能性にもとづき、技術、エネルギー、機械、設計、試験など必要な業務を管理する助手を技師長につけ、企業の各級に技術管理機構をうちたて、それを健全なものとしなければならない。作業場と技術管理に関わる専門業務管理機構は、その業務上、技師長の指揮に服さなければならない。企業の重要技術文書には、技師長の署名がなければならない。技師長を設ける条件のない企業は、技術業務に携わる専門の責任者をおかななければならない。

企業の技師長、技師、技術員は、真剣に自らの職責をはたさなければならない。すなわち、現場にはいり込み、大衆との連絡を保ち、従業員の意見に耳を傾け、彼らの実践経験を総括し、常に技術理論を学ぶようにしなければならない。企業の指導者は、従業員が技術者の意見を傾聴し、



その職権を尊重するよう教育しなければならない。すなわち、技術者が仕事を行なうのに必要な条件を保証し、彼らがその職権の範囲内で責任を負い、必要とされる役割を十分発揮することができるようにしなければならない。

14 各企業は、設備管理を強化し、設備が常に良好な状態に保たれ、いつでも正常に運転できるようにしておかなければならない。過重な負担をかけて運転するなど、設備を損うやり方で生産の向上を追求してはならない。

企業のすべての従業員は、設備を愛護し、その保守業務をしっかりと行なわなければならない。機械を使用する者がその機械の保守に責任を負う「機械請負制」(「包機制」)を実行する。「機械請負制」を実行できない企業は、専門の保守工にその責任を負わせるようにする。

精密機械設備、重要設備、精密計器に対しては、特別な維持、保守方法を定め、専門の技術者または高級技術工が責任をもって管理するようにする。

企業は、各種工具の管理を強化し、専門の管理員にそれを保管させ、みだりに持ち出して使用することを許してはならない。工具がいつもそろっている状態を保ち、さらに、必要な予備をもつようにしておかなければならない。

15 設備は、計画にもとづいて大修理、中修理、小修理をしなければならない。検査・修理は品質を保証し、真摯に行なうようにする。検査・修理に必要な備品や付属品は、常に必要なストックをもつようにする。企業の指導機関は、生産の状況と検査・修理の必要性を見はからい、検査・修理とその時間の割り振りを行なう。

企業は、検査・修理業務の規模にあわせた専門の検査員、修理員、設備、材料を配置しておかなければならない。機械修理工場(作業場、工区)が製造工場になったり、あるいは製造を主として修理を従とする工場になっているものは、必要な場合、元どおりに改める。すでに元に戻すことができない場合は、他に機械修理を行なう部署を設置する。

16 各企業は、技術管理を強化し、科学的要求と労働者の実践による経験にもとづいて、正しく技術規程を制定しなければならない。労働者に対して、設計図と技術規程を厳守して操作を行ない、それに違反してはならないことを教育しなければならない。設計図と技術規程に関して、もし妥当でない箇所が見つければ、だれでも修正意見を出す権利と責任がある。しかし、修正が決定されるまでは、それを遵守しなければならない。

企業は、各々の特徴にもとづいて、安全生産に関する技術規程を制定し、定期的に「上から下へ」と「下から上へ」の安全生産の検査を行なわなければならない。すべての従業員は、安全生産に関する技術規程を遵守し、冒険的な作業をしてはならない。新入労働者は、この規程を学び、試験に合格しなければ、機械操作の職につくことができないものとする。

17 各企業は、製品の品質保証と品質のたえまない向上を最も重要な任務としなければならない。一面的に生産量の増加を追求したり、粗製濫造を行なうやり方に反対しなければならない。

すべての製品に品質基準を定め、それにもとづいて生産を行なうようにする。製品の品質基準

は、一般に国家または工業管理機関によって制定される。製品の品質基準は、現実的に達成可能であるという前提の下で、科学技術の水準、国家の技術政策に合致し、経済原則、応用原則、使用単位の需要に合致したものでなければならない。製品の品質を低下させることは許されない。

完成品、半完成品を検査する権限は、工場本部に集中する。品質検査機構は工場長直属のものとする。労働者による自主検査や相互検査は、専門の検査員による検査と結びつけるが、あくまで後者を主としなければならない。専門の検査員は、自らの職責を厳格に履行すると同時に、親身になって労働者を助けるようにしなければならない。

製品の品質を保証し、その向上をはかるために、すべての企業は、原料、材料、燃料の品質検査や予備品、付属品の品質検査を行なう。生産過程では、製品の各製造工程ごとに品質管理を行わなければならない。製品の出荷前には、必ず最終的な品質検査を行ない、合格したものに合格証を発行し、不合格品は出荷してはならない。企業は、常に使用単位の意見を広く収集し、たえず製品の品質を改善してゆかなければならない。

検査が不十分のまま出荷された不合格品に対して、使用単位は、それを生産単位にもどして修理、改造させるか、品質に応じて価格を引き下げさせる権利をもつ。

一部の企業では、関連部門から派遣され、工場に常駐する検査員が製品検査の責任を負う。彼らは、不合格品の販売を停止させる権限をもつ。

18 どの企業も、国家の規定する品種、規格計画を完成しなければならない。国家計画や社会の需要を顧みず、生産額が多く、重量が大きく、技術が単純で手間がかからない品種ばかりを生産することは許されない。社会的に見て重要な品種の中で、無計画に生産を停止したものは、ただちに生産を再開しなければならない。ただし、淘汰が必要な一部の品種は、上級主管機関の批准がなければ生産を再開してはならない。

企業は、国家計画にもとづき、新製品の試作に力を入れ、製品の品種を増加させなければならない。新製品の試作と生産は、一般に次の順序にそって行なう。(1) 研究、試験、(2) 設計、(3) 試作、鑑定、型の決定、(4) 小量生産、大量生産。新製品の研究、試験、設計までの段階は、前後したり、並行したりしてもよいが、設計しながら生産したり、生産しながら普及したりする誤ったやり方をとってはならない。

その企業の製品に関連する外国の新製品に対しては、資料を収集し、系統的に研究しなければならない。外国の設計にもとづく新製品の生産は、一般にまず模倣し、完全にそれを把握した上で元の設計に修正を加えるようにする。

製品の品種を増加させるために、企業は、可能な範囲内で製品設計機構を強化し、試作作業場（または工区）を設立する。

19 企業は、日常的に大衆を動員して、密接に生産と結びついた合理化提案を行なわせ、技術革新をおし進めなければならない。すなわち、技術規程（「工芸程序」）、技術操作の改善、設備、工具の改善、原料、材料、燃料の利用方法の改善、製品の設計の改善を行なう。同時に、可能な

かぎり、生産、輸送設備の半機械化、機械化、半自動化、自動化を一步一步実現してゆかなければならない。

大衆の創造、発明に対しては、十分な報奨と積極的な支持を与える。重要な技術革新項目で大衆の発明を取り入れる際には、必ず反復して試験や科学的鑑定を行なうようにする。まずモデル試験を行ない、その経験を総括し、確実に把握した後、各々のもつ条件と必要性にもとづいて、小規模に試行し、しだいにその普及段階に進むようにする。試験を行なわなかったり、その企業の条件を顧みないで無計画に普及してはならない。

重要な技術革新活動は、指導幹部、技術者、労働者の三者が結合する方法を用いて行なう。技術者の科学的根拠のある意見と、労働者の実際の経験を尊重しなければならない。

条件のある企業は、生産上の必要性にもとづき、生産技術の試験と研究を強化するための中心となる試験室を設立するようにする。

また、条件のある企業は、国家計画にもとづき、技術力を組織して科学研究を行なってもよい。企業は、技術保存文書（「檔案」）や技術資料の作成、管理を強化しなければならない。

### 第3章 労働管理

20 各企業は、定員工作をうまく行ない、労働組織を改善し、従業員の思想水準、技術的熟練度、業務水準を高め、労働保護を強化するなどの面に力を入れ、たえまなく労働生産性を向上させ、より少ない労働時間で、より良い品質の製品を、より多く生産するよう努めなければならない。

21 企業は、自らの生産条件にもとづき、国家が規定した生産規模や生産任務、労働ノルマ（「定額」）にしたがって真剣に定員工作を行ない、人が余って効率が低下するといった浪費的現象をなくさなければならない。規定の編成内での新入従業員の補充は、労働部門を通して統一的に配分を受けるようにし、勝手に従業員を募集してはならない。

企業の定員には、常人工（「長期職工」）、臨時工、学徒が含まれる。臨時的な仕事はすべて臨時工を雇用する。臨時工の雇用は、企業との間に結ばれた期限付きの契約にもとづいて行ない、期限がくれば解雇するか、必要な場合再契約を結ぶようにする。季節性のある生産を行なう企業の従業員に対しては、契約制度を多く採用し、生産任務があれば工場に来て生産に携わり、生産任務がなければ家に帰るといった方法をとる。

短期の技術訓練を受ける在職従業員は、企業定員に含め、企業ごと具体的に人員配置を行なう。

新設企業や生産規模を拡張した企業は、生産能力の増加にあわせて各時期の従業員数を規定し、人員配置が早すぎたり、多すぎたりするムダの防止に努めなければならない。

以下にあげる人員は、企業人員には含めず、企業は賃金を支払わないで、それぞれ適切な処置をとる。

(1) 企業の「下請工場」（「衛星工場」）、企業に農業・副業製品を提供する単位、企業経営に適

さないサービスを企業に提供する単位は、独自に経済計算を行なう。

(2) 長期間工場を離れて、農業労働など他の労働に参加する人員は、その使用単位が支払う労働報酬を受ける。生産拡大のための訓練を実施する人員は、国家が別に定めた方法で、統一的に報酬を受ける。労働能力のない老人、病弱者、身体障害者に対しては、労働保険条例の規定にもとづいて処理する。

(3) 企業が経営している小中学校、住宅その他の施設は、その地区の政府の管理に委ね、必要経費は従来どおり企業が支払う。

22 企業は、各設備の生産・技術上の必要性にもとづいて、合理的に人員を配置しなければならない。

企業は、生産労働者と技術者が全従業員に占める割合を増加させ、管理業務やサービス業務に携わる職員の割合を減らすよう努力しなければならない。

勤務評定制度（「考勤制度」）を厳しく執行し、従業員の出勤率をあげるようにする。従業員に対し、労働規律を厳守し、怠けたり、遅刻、早退したりしないよう教育する。従業員は、決められた時間内はしっかり働かなければならない。

いつも仕事を怠け、労働規律を守らない従業員に対しては、処罰を与える。その程度がはなはだしく、何度教育しても改めようとしないものは、企業が解雇する権限をもつ。

23 企業は、生産・技術上の必要性や具体的状況にあわせて、余暇（「業余」）文化・技術学校の設立、親方（「師傅」）に徒弟をつける方法の組織化、技術操作の模範演技会の開催、関連先進工場への学習班の派遣などを行ない、たえず従業員の技術水準の向上に努める。

24 企業は、安全生産に関する制度を定め、労働保護に力を入れ、労働保護設備の改善をはかり、労働者が安全操作規定を守るよう教育し、できるかぎり事故発生を防止しなければならない。

労働保護用品の供給、分配、管理は、しっかり行なわなければならない。高温、高所、地下での作業や、身体に害を及ぼすような職種の労働者は、労働保護の面で特別の待遇を保証されるべきである。定期的に交替が必要な職種の労働者は、必ず期限どおりに交替できるようにする。

工場区域の内外や作業場の内外は、常に整頓に心がけ、清潔で衛生的にしておかなければならない。

従業員の健康を守るため定期的に健康診断を行なって、職業病の減少、消滅に努力する。

労働と休養のバランスをはかり、企業が勝手に残業、休日出勤を強いることは許されない。会議を簡素化し、余暇の時間に不必要な集団活動を行なわないようにし、十分な睡眠と休息、学習、娯楽、家事の時間がもてるようにする。

企業内の従業員の党、団（共産主義青年団）、労働組合の会議や社会活動、および統一的に規定された政治学習には、勤務時間以外の時間をあてるようにし、通常の場合、週4時間を越えないようにする。その他の余暇の時間は、従業員が自由に使ってもよい。余暇を利用した文化・技術学校への参加は、まったく当人の自由意志によるものとする。従業員が参加しなければならない

い集団活動は、なるべく土曜日の夜と日曜日に計画しないようにする。

女性に割り当てる仕事は、女性の生理上の特徴を考慮すべきであり、女性にむかない仕事をさせてはならない。女性の生理期、妊娠期、出産期、授乳期の労働保護には特に注意しなければならない。

#### 第4章 賃金、報奨金、生活福利

25 国営工業企業の賃金制度、報奨制度は、労働に応じた分配の原則を守り、平均主義を克服しなければならない。

労働者、技術者、一般職員の労働報酬の多寡は、本人の技術・業務に対する熟練度、労働量、労働の質にもとづいて決定する。それ以外の基準を用いてはならない。

26 労働者の賃金形態は、時間払い（「計時」）が必要な場合は時間払い賃金制を、出来高払い（「計件」）が必要な場合は出来高払い賃金制をそれぞれ実行する。その目的は労働生産性を高めることにある。技術者と職員に対しては、時間払い賃金制を実行する。

時間払い賃金制は、標準賃金を含む。これを実行する単位は、労働者、技術者、職員が任務を超過達成した程度にあわせて、合理的に報奨金を決めて分配しなければならない。平均主義的分配をすることは許されない。

出来高払い賃金制は、個人出来高払いと集団出来高払い（集団請け負い―「包活」）の2つに分かれる。これを実行する単位は、ノルマの決定に留意し、とくに製品の品質向上、原料、材料、工具の節約に注意しなければならない。

27 時間払い賃金制を実行する企業の従業員に対し、生産量、品質、節約などの指標を完成した後、総合報奨金（「総合奨」）を支給する。

また、必要な場合、各指標ごとの単項目報奨金（「単項奨」）を支給する。報奨項目は、各企業の生産上の特徴と時期ごとの実際の状況にもとづいて決定する。報奨項目が多すぎてはならない。時間払い賃金制であっても、出来高払い賃金制であっても、労働者は、規定の条件にもとづいて単項目報奨金を受けることができる。

労働者、技術者、職員の新たな創造、発明の中で、試験、鑑定の結果、確実に効果のあることが証明されたものは、国家に対する貢献度に応じてそれぞれ報奨金が支給される。重大事故の防止、根絶に貢献し、国家財産の損失を防いだり最小限度にとどめたものに対しても、報奨金が支給される。

企業が、計画を全面達成、または超過達成した場合、すべての幹部が報奨金を得ることができる。報奨金の額は、各人の業務評定にもとづく。企業の主な指導幹部の報奨金は、その企業の熟練労働者が得るその最高額を越えてはならない。

集団で報奨金を計算する単位は、平均主義的に報奨金を分配したり、賃金等級による分配をしてはならない。各人が報奨金を得る条件を満たしているか否かにもとづいて分配しなければならない。

ない。工区や班が任務を完成していない場合でも、個人がノルマを達成または超過達成していれば、規定によって報奨金を支給する。

従業員の報奨金は、月ごとに評定し、その支給は、労働者に対しては月ごと、技術者に対しては四半期ごとに行なう。

28 時間払い賃金制と出来高払い賃金制を実行するには、合理的な労働ノルマの決定が不可決である。労働ノルマは、一般に年1回修正するものとする。ただし、生産条件が変化した場合には、すぐにこれを修正できる。

企業管理が悪いとか生産条件が悪化するなどのために、ノルマを達成できなかった労働者に対しては、標準賃金による収入を保証しなければならない。

企業が一時的に生産停止、または部分的に操作停止をしている時は、国家が規定した基準にもとづいて賃金が支給される。

労働者本人の労働態度が悪いため、ノルマを達成できなかった場合は、ノルマ達成の程度に応じて賃金が支給される。サボタージュをしたものは、規定にもとづき賃金をカットする。

29 従業員の賃金等級の調整は、年1回行なう。昇級する従業員数は、一般に全従業員数の20～25%を占めるのがよい。

学徒、見習技術員、見習職員に対しては、規定にもとづき正式採用と等級の決定を行なう。

企業は、定期的に技術者に対する考課を行ない、昇級を決定する。技術者の職階（技師長、副技師長、技師、技術員、見習技術員）の確定と昇級は、彼らの任務内容とその質、技術水準に応じて行なう。優秀なものに対しては、資格や学歴の制限を設けてはならない。職員に対しても、上記の原則を適用する。

従業員の正式採用、等級の確定、昇級は、考課と民主的評議を経なければならない。

年令が高く、体の衰えた従業員の中で退職の条件を満たしている者は、一般に退職させる。重労働や健康に有害な職種 of 従業員の中で、退職年令に達する前にその労働が続けられなくなった者は、軽作業に移ることができる。その際、新しい職場が支払う賃金以外に手当を受けることができる。

30 その職種の最高技術等級に達し、職歴が10年以上の労働者、その職種の最高技術等級には達しないが職歴が15年以上の労働者、および職歴が15年以上の技術者、職員に対し、職歴手当（「工齡津貼」）が支給される。

特殊技術をもつ高級技術工や技術者、業務にとくに熟練した職員に対し、特別手当を支給する。親方が徒弟をもつ場合にも、規定にもとづく手当が支給される。

31 企業の指導者は、常に従業員の生活に関心をもち、彼らの生活福利面に注意し、彼らが生活上の困難を解決するのを心から援助しなければならない。

従業員が食堂に加入するか否かは、まったく従業員自身の決定に委ねる。従業員食堂をしっかりと運営するために、食堂に加入している従業員の代表によって食事（「伙食」）委員会を組織する。

食事委員会は、食堂の民主的管理と監督を行ない、従業員にとって必要かつ十分な主食品と副食品を保証し、汚職、浪費、窃盗がおきないようにしなければならない。従業員が節約した食糧は、すべてその個人のものとなる。

従業員の家族が、住宅の周囲の空地を利用して、野菜の栽培や家きん、家畜の飼育を行なって得た収入は、すべてその個人のものとなる。

必要性和可能性とにもとづいて、計画的に従業員宿舎を建設する。従業員数が減った場合は、宿舎を他の目的に使うなど合理的に調整してもよい。従業員宿舎の修繕と管理を強化しなければならない。

従業員が個人で建てた家屋は、永久にその個人の所有に帰する。

規定にもとづいて、従業員の「親族訪問休暇」（「探親假」）を保証する。

従業員の疾病の予防と治療に力を入れる。従業員個人、家庭、食堂の衛生条件を積極的に改善する。従業員が病気にかかれば、すぐに治療が受けられるようにする。

生活が困難な従業員に対しては、大衆の合議と労働組合の承認を得た上で、適当な扶助が与えられる。

企業内の哺乳室、托児所、便所、浴場、理髪室、娯楽室などの集団福利事業を積極的に運営する。

条件にあう企業は、労働保険条例の規定にもとづき、しっかり労働保険業務を行なうようにする。

## 第5章 経済計算と財務管理

32 各企業は、全面的に経済計算を実行しなければならない。製品計画と生産規模の確定、技術措置と生産方法の制定、総合利用と多角経営の配置などすべての生産・技術・財務活動に対し、品質を保証し、経済効果を追求する。より多く、より速く、より良く、よりムダなくという根本的要求を真に実現しなければならない。

各企業は、国家の財政制度を遵守し、従業員が国家の財産を愛護するよう常に教育し、汚職、浪費、窃盗などの国家の財政制度に反するすべての行為と闘わなければならない。

33 企業は、コスト計画を作成し、ノルマ管理を強化して、たえず製品コストを引き下げるよう努力しなければならない。

企業のコスト計画は、大衆に公開して討議させる。コスト低下の指標は、作業場、工区、班、場合によっては個人にまで下ろさなければならない。

企業は、すでに到達した水準にもとづき、平均的な「先進的経済・技術ノルマ」を制定する。ノルマの制定と修正は、大衆討議を経なければならない。主要なノルマに関しては、上級主管機関の批准を得なければならない。ノルマの主なもの次のおりである。(1) 労働ノルマ、(2) 原料、材料、燃料、エネルギー、輸送の消耗ノルマ、(3) 設備利用、工具消耗ノルマ、(4) 管理費用

ノルマ。

ノルマ管理を強化するためには、ノルマを計測する工具が必需品であり、実際の生産状況を正確に反映した原簿（「原始記録」）の作成をうまく行なわなければならない。

企業は、コストの支出範囲に関する主管機関の規定を厳守し、生産コストに属さない費用の支出は、コストに含めてはならない。

34 企業は、原料、材料、燃料、エネルギー、輸送に対する管理を強化し、物資の受領（「領料」）、返却（「退料」）、保管に関する制度をうちたて、それを健全なものとする。また、倉庫業務を改善し、物資の損耗、変質を防止する。

企業は、原料、材料、燃料の合理的利用と節約に努め、大きな材料を細かく使ったり、質の良い材料をそれほど質の要求されない所に使ったりしてはならない。回収利用が可能な物資は、何度でも利用する。また、合理的に廃物利用を行なう。さらに、新しい材料の使用や代替材料の採用にあたっては、何度も試験をくり返し、科学的な鑑定を経た上で、重要なものは国家の関連主管部門の批准を得なければならない。

35 企業は、資金の管理を強化し、主管部門の決定した流動資金ノルマにもとづき、資金を節約し、資金の回転を速めなければならない。

企業は、生産周期の長短にもとづき、原料、材料、燃料と半製品の合理的なストックを定め、定期的に棚おろし（「盤点」）を行ない、定期的に資金の使用状況を審査しなければならない。必要なストックを超過して物資の在庫圧力を強めたり、ノルマを超過して資金を占有してはならない。

企業の流動資金は、生産の回転と商品流通にのみ用いることができる。基本建設や他の財政的支出にこれを流用することはできない。企業の流動資金と基本建設投資は厳密に区別して管理、使用されるようにしなければならない。

企業間での製品や原料、材料の取引を行なってはならない。

36 どの企業も、社会主義的蓄積の増加に努力する。企業は、利潤や税金を期日どおりに納付し、滞納や占用は許されない。一定期間補助金の支給が必要であることを、国家によって承認された企業は、細かな経済計算をして、できるだけ補助金を減らし、できるだけ早く利潤をあげる企業に変わるよう努めなければならない。

企業の対外的な現金の出納、物資の供給・販売、債権、債務の決算は、工場本部が責任をもって処理する。作業場、工区、班は、直接対外的な取引を行なってはならない。

37 企業の工場本部、作業場、班の3級は、経済計算を実行し、経済活動の分析制度をうちたて、それを健全なものとしなければならない。

企業は、大衆を動員し、真剣に経済活動の分析を行なう。各職場を対比し、潜在力の発掘、技術措置の提起、生産の促進、コストの低下をはかる。

38 企業は、国家が規定した工業製品の出荷価格（「出場価格」）にもとづいて製品を販売する。



国家が企業に価格決定を委ねたものは、主管部門を通じて国家計画機関の批准を受ける。使用部門は、商品の値上げ部分の支払いを拒否する権利をもつ。

新製品の出荷価格は、上級主管部門の審査・批准によって試行期間を定め、期限がくれば再審査を行なう。

不合格品ではあるが、なお使用に耐える製品は、品質に応じて値下げし、国家の関連部門がまとめて買い上げるようにする。工場がそれを自家販売することは許されない。

39 企業は、財産の保管・使用制度をうちたて、国家財産の管理と使用をうまく行なわなければならない。

企業は、詳細な財産目録をもつようにする。基本建設投資が交付、使用された後、それをすぐに財産目録に加えなければならない。企業の財産の増減や移転は、必ず規定の手続きにもとづいて処理しなければならない。主管機関の批准を経ずに、企業が勝手にこれを処理してはならない。企業の財産は、少なくとも年1回は検査する。検査の結果、余剰あるいは損失が発見されれば、それを上級主管機関に報告し、その審査、処理を受けなければならない。

40 企業の財務機構は、他の機構から独立して設置されなければならない。作業場も、財務機構あるいは専門の職員を設置するようにする。

条件のある企業は、会計師長（「総会計師」）をおき、工場長の指導の下に、その企業のあらゆる技術措置、生産・経営上の経済効果の計算と審査、企業の財務、会計の計画と審査、その企業の財務制度と財政規律の執行に対する監督などの責任を負わせる。企業が外部に提出する会計報告書は、工場長と会計師長の共同署名がなければならない。会計師長をおく条件のない企業は、財務・会計業務専門の責任者をおかななければならない。

作業場の財務・会計責任者は、工場長が直接任免する。企業の会計師長やその他の財務・会計責任者は、1級上の主管機関が直接任免する。

規定の制度や手続きに合わないすべての支出に対し、財務・会計責任者は、支払いや決算報告を拒否する権限をもつ。トラブルが生じた場合は、工場長と会計師長が決定するか、工場長が工場業務会談（「場務会議」）を開いて討議の上決定する。財政規律に違反する行為に対しては、財務・会計責任者は、級を飛び越えて告訴する権限をもつ。

41 企業の経済計算を強化するため、上級管理部門は正確に計画を制定し、物資の購入・販売をしっかりと行なわなければならない。企業の上級機関が計画を変更したために損失が出た場合は、上級機関が責任を負う。物資が契約どおりに供給されなかったために損失が出た場合は、物資の供給単位が責任を負う。輸送部門や製品の買付部門が契約を守らなかったために損失が出た場合は、輸送、買付単位が責任を負う。

正常な外部条件の下で、企業の経営管理が悪いために、コストわれ、設備破損、財産の損失が生じた場合は、関係者に対して批判、教育を行なう。重大な職務上の誤りを犯したものや、何度教育しても改めないものは、処罰しなければならない。

## 第6章 協 業

42 どの企業も、国家が規定した任務とその企業の具体的状況にもとづき、その企業が必要とする協業要求を提起し、またその企業が引き受けることが可能な協業任務を提起して、それぞれ関連企業・単位と協業関係をうちたてるようにしなければならない。

もとあった協業関係が中断され、その復活が必要なものは、できるだけ早く復活させる。復活できないものは、別に協業関係を設立する。従来、協業関係がなかったものも、すばやくそれをうちたてるようにする。

企業が協業関係を結んだ後は、契約の規定にもとづき、自ら引き受けた他企業との協業任務の達成を保証するようにし、けっして無責任な態度をとってはならない。

43 企業は、各種形態を通じて、計画的に協業を組織し、物資の特定企業に対する固定的供給（「定点供給」）を実行しなければならない。企業間で直接協業関係を結ぶことが必要かつ可能な場合は、直接協業関係を結ぶようにする。直接それができない場合は、各業種ごとに、関連企業を生産を軸とした専業公司（たとえば汎用機械公司、計器公司など）に組織してもよい。また、製品ごとに販売公司（たとえば金物公司、化学工業原料公司など）を組織したり、購入・販売ステーション（「購銷站」）を設立して、製品の生産と供給にそれぞれ責任をもたせるやり方をとってもよい。

44 固定的な協業関係の形成が必要かつ可能な場合は、すべて固定させる。固定的な協業関係は、各級ごとに分けて設立するようにしなければならない。省、市、自治区の範囲に属するものは、省、市、自治区が設立する。大行政区の範囲に属するものは、大行政区が設立する。大行政区を越えるものは、中央の関連部門が設立する。企業間の協業任務を配置する時には、まず全国レベルで、次に地方レベルで配置するという原則を遵守しなければならない。

重要生産財に関する固定的な協業関係は、各級の計画に組み入れるようにする。

協業を組織する主管機関は、各級経済委員会である。

45 各地区ごとの分業を基礎とし、地区間で協業を組織する。各地区は、国家計画にもとづき、全国規模で必要とされる製品の生産任務と輸送任務を達成または超過達成しなければならない。こうした製品を生産する企業の中で、すでに操業を停止したり、他の製品の生産に切りかえているものは、国家計画の必要にもとづき、すぐに生産を再開しなければならない。

46 協業関係にある双方は、経済契約を結び、製品の品種、規格、品質、数量、価格、引き渡し期限を具体的に規定し、双方の義務を具体的に定めなければならない。

経済契約は、法的効力を具えており、厳守しなければならない。契約の一方的な廃棄は許されない。契約を履行しなかったものは、経済上の賠償責任を負う。

企業間、部門間で生じた経済契約上のトラブルは、各級経済委員会が設置する専門機構によって裁決、処理するようにする。

47 国営工業企業と都市人民公社企業の間の協業関係は、双方の自由意志と等価交換の原則を厳守する。国営工業企業が、都市人民公社企業の物資や労働力を無償で調達したり、都市人民公社企業を自分の「下請工場」にしてはならない。都市人民公社企業が国営工業企業の物資や労働力を無償で調達するのも許されない。

国営工業企業と農村人民公社の経済関係も、上記の原則にもとづいて処理する。

## 第7章 責任制度

48 各企業は、その特徴にもとづき、これまでに得た経験を総括し、大衆の十分な討議を通じて、工場本部、作業場、工区、班それぞれのレベルに管理指導責任制度をうちたて、それを健全なものとしなければならない。また、生産、技術、労働、供給・販売、輸送、財務、生活、人事などの専門業務管理機構と専門職員の責任制をうちたて、それを健全なものとしなければならない。さらに、労働者の持場責任制をうちたて、それを健全なものとしなければならない。

工場本部から生産班、さらに各個人に至るまで、明確な任務分担と職責をもつようにする。どういった事柄についても、またどの設備、工具、材料、原料についても責任者をつけ、従業員の自覚と責任感を高め、責任者不在、秩序の混乱といった現象と断固として闘っていかなければならない。

49 どの企業も、党委員会の指導の下に、工場長をはじめとする全工場の統一的生産・管理指揮系統を設立し、企業の生産、技術、財務などの活動を集権的に指導し、全工場の生産が秩序だてて行なわれるのを保証しなければならない。さまざまな指導部、事務室を勝手に設立し、「各種活動をバラバラに請け負う」「分片包干」やり方は、統一的指揮系統を弱めたり、破壊することになり、正常な生産秩序を混乱させるもとである。

企業の管理業務を指導する中心は工場本部である。計画の制定、生産配置、財務管理、製品の設計、品質検査、工場レベル以下の作業場間の人員、材料、設備の配置などは、すべて工場本部が責任を負う。

工場長の指導の下に、副工場長、技師長、会計師長は、それぞれ明確に任務を分担し、企業の生産、技術、労働、供給・販売、輸送、財務、生活、人事などの任務の責任を負う。必要な専門業務管理機構（科、室）を、工場長、副工場長、技師長、会設師長の指導の下にそれぞれ設置し、それを健全なものとする。

企業は、強力な生産配置機構を設立し、生産担当副工場長にそれを指導させる。工場本部の生産配置機構を中心とし、全工場にそのネットワークを編成する。

工場長は、定期的に、副工場長、技師長、会計師長、その他の関係者で構成される工場業務会議を招集し、管理業務の中で生じた重大問題を集団で討議し、それを研究したり、日常業務に関わる問題の具体的処置、解決をはかる。

50 工場本部の統一的指導の下に、作業場、工区、班、工場本部の専門業務管理機構は、各自

の責任の範囲内で、業務管理に責任を負う。

作業場、工区、班の生産、技術などの管理は、作業場主任、工区長、班長が責任を負う。専門業務管理機構の管理は、科長、室主任が責任を負う。

企業の各級管理組織、専門業務管理機構、企業のすべての従業員は、真剣に工場本部の指示と命令を実行しなければならない。作業場、工区、班は、業務上、工場本部の専門業務管理機構の指導を受けなければならない。

企業内での各級の副職は、正職の指導を受ける。

51 企業内での主要な責任制は、規章制度を通して明確に規定しなければならない。企業は、以下の方面に関する制度を設立しなければならない。

計画管理に関する制度、

技術管理、品質検査、安全生産、事故の分析報告に関する制度、

労働、賃金に関する制度、

物資供給、製品販売に関する制度、

経済計算と財務管理に関する制度、

奨励に関する制度。

企業は、各管理制度と責任制度に応じて、大衆討議を経て、関連規程や条例を制定する。規程や条例は、簡単で要領を得たものであり、実行可能でなければならない。規程、条例の中に規定されている事務手続きは、できるだけ簡略化する。図表、文書はできるかぎり少なくし、繁雑でわずらわしいものであってはならない。

新設企業は、同業の旧企業の経験を参照し、その企業の状況と結びつけて、必要な責任制と規章制度をすばやく、真剣にうちたて、それを健全なものとしなければならない。

52 企業の指導幹部とすべての従業員は、自己の職責を明確に理解し、規章制度を厳守しなければならない。

どの企業も、従業員を教育して、自覚的に規章制度を遵守させ、お互い助けあい、監督しあうようにさせなければならない。

各企業は、「上から下へ」と「下から上へ」のやり方で監督を強化し、各種の責任制と各方面の規章制度の執行状況をしっかり検査しなければならない。責任を負わないとか、規章制度に違反するなどによって損失が生じた場合は、事態の重大さ、損失の大きさにもとづいて処置し、程度がはなはだしい場合は、裁判所に提訴して刑事処分を与える。

53 企業の規章制度に一定の安定性をもたせ、それを勝手に修正、廃止してはならない。

大衆の積極性を高める上で障害となっていたり、生産力の発展を阻害するような規章制度は、修正または廃止しなければならない。しかし、修正、廃止に際しては、真剣かつ慎重な態度で臨み、大衆の十分な討議とモデル試行を経た上で実行しなければならない。修正を必要とする規章制度に対して具体的に分析し、その中の合理的な部分は残し、不合理な部分を削除するようにし

なければならない。経験不足のために、新しい規程制度がまだ確定していない場合は、それまでの規程制度を継続して実行する。あわてて軽率に廃止してはならない。新しい規程制度の制定は、大衆の十分な討議を経た上で、まず小規模に試行し、実際の効果が得られてからはじめて全工場規模に広めるようにする。

現有の規程制度の修正、廃止と新しい規程制度の設立は、工場本部が統一的に責任を負い、重要なものは上級主管機関の批准を得なければならない。

## 第8章 党委員会指導下での工場長責任制

54 企業の生産・管理業務を行なうにあたり、党委員会指導下での工場長責任制を実行し、集団指導と個人責任を結合させる。

企業党委員会は、生産・管理業務に対して以下の指導責任を負う。

(1) 党の路線、方針、政策の執行を貫徹し、国家計画の全面達成または超過達成を保証し、上級主管機関が割りあてた任務の実現を保証する。

(2) 企業の生産・管理業務に関する重要問題を討議し、決定する。

(3) 国家計画、上級の指示、企業党委員会の決定を執行する各級指導員を検査、監督する。企業党委員会の指導の下で、企業の生産・管理業務の指揮は、工場長がとる。

55 企業の生産・管理業務の中で、以下にあげる重要問題は、企業党委員会が討議し、決定する。(1) 企業の年度計画、四半期計画、月間計画と計画を実現する主要措置。(2) 企業の拡張、改造、総合的利用、多角経営の案件。(3) 生産、技術、供給・販売、輸送、財務などの重要問題。(4) 労働、賃金、報奨金、生活福利などの重要問題。(5) 重要な規程制度の設立、修正、廃止。(6) 企業の主要機構の調整。(7) 作業場、専門業務管理機構の科・室以上の指導幹部と、技師以上の技術幹部の任免、奨罰、および従業員の解雇。(8) 企業報奨金の使用。(9) その他の重要問題。

企業党委員会は、国家計画を変更する権限をもたない。企業党委員会の決定は、中央の決定、指示、企業の上級主管機関が割りあてた任務、下達した指示に抵触してはならない。

企業党委員会は、生産、技術、財務、生活などの重要問題に対する決定を行なった後、工場長を通じてそれを通達し、さらに工場長の責任においてそれを執行させる。

56 企業党委員会は、工場長をはじめとする全工場統一の管理指揮系統による職権行使を積極的に支持し、各級および各方面の責任制の維持に努力する。

57 作業場、工区、専門業務管理機構の党総支部委員会、党支部委員会の主要任務は、思想・政治工作と党建設をすすめる、すべての労働者、技術者、職員を団結させ、企業党委員会の決議を執行し、工場本部の指示、命令を貫徹させることにある。もし上級の決議、指示、命令と異なる意見があれば、企業党委員会に指示をあおいでその処置に従い、自ら決定を下してはならない。

作業場、工区の党総支部委員会は、その単位の生産・管理業務の完成に対する保証、監督の役割をはたす。作業場、工区においては、党総支部委員会、党支部委員会指導下での作業場主任責

任制，工区長責任制を実行する必要はない。

専門業務管理機構の党支部委員会の役割は，行政機関の党支部委員会の役割に相当する。ここでも，党支部委員会指導下での科長責任制，室主任制を実行する必要はない。

## 第9章 労働組合と従業員代表大会

58 どの企業も，労働組合活動に力を入れなければならない。企業における労働組合の主要任務は，従業員の生産に対する積極性を動員し，従業員の思想・政治意識と文化・技術水準を高め，従業員の意見と要求を企業の生産・管理に反映させ，従業員の民主的権利を維持し，従業員の生活福利を改善することにある。労働組合を，党と大衆が結びつくための有力な助手とし，従業員を吸収して企業管理に参加させる大衆組織とし，本当の意味での共産主義の学校としなければならない。

59 企業における労働組合組織は，党委員会指導の下で，共同して業務を行ない，以下の任務の達成に努力する。

(1) 従業員全体の積極性と創造性を発揮し，社会主義的労働競争を展開し，先進的経験の総括と普及を行ない，生産任務を全面的に達成または超過達成する。

(2) 従業員全体の組織性と紀律性を強め，彼らが国家の政策，法令や企業の規章制度を模範的に執行し，労働紀律を自覚的に守り，機械設備やその他のすべての公共財産を愛護するよう教育する。

(3) 従業員全体が階級的友愛の精神を発揮し，相互に学びあい，相互に助けあい，青年労働者と熟年労働者の間の団結を強め，労働者，技術者，職員との間の団結を強めるよう教育する。

(4) 常に従業員の生活福利に関心を払い，賃金政策と報奨制度が正しく執行されているかどうか，国家の労働保護法令や労働保険条例が執行されているかどうかに関心を払う。大衆に依拠し，食堂，宿舍，浴場，托児所，便所などの集団福利事業を管理，運営する。また，生活困難者への援助，従業員どおしの互助活動を繰り広げ，従業員の生活上の具体的困難を解決する。

(5) 余暇を利用した従業員の文化・技術の学習を組織し，従業員の文化，娯楽，体育活動を繰り広げる。

(6) その地区の政府と協力し，従業員の家族の思想教育を行ない，彼らが，労働を愛し，集団に関心をもち，お互い団結し，家計のやりくりをじょうずにできるようにさせる。

企業の中の各級労働組合組織は，定期的に会員に報告を行ない，会計を公開し，会員の意見を聞き，その批判を受け入れなければならない。

60 企業の従業員代表大会制度は，広範な従業員大衆を企業管理，業務管理の監督に参加させる重要制度である。

企業の各級従業員代表大会と従業員大会は，企業管理上の重要問題や，従業員の最も関心のある問題を討議，解決し，大会決議の執行を保証しなければならない。その際，形式主義を避けな

なければならない。

企業の各級従業員代表大会と従業員大会は、企業内のいかなる指導者に対しても批判を行なう権限をもつ。また、職責をはたさなかったり、業務態度の悪い指導者の処分、更迭を上級に建議する権限、さらに級を飛び越えて告訴する権限をもつ。

従業員代表大会の代表は常任制とし、年1回改選する。企業の従業員代表大会は、毎年少なくとも4回は開催する。代表大会の閉会期間中は、生産単位または管理業務単位ごとに代表班を組織し、常に従業員大衆の意見が反映され、大会決議の執行が督促、検査されなければならない。

企業の各級従業員代表大会と従業員大会は、期日どおり、労働組合によって召集されなければならない。幹部拡大会議によってこれを代替することは許されない。従業員代表大会の閉会期間中の日常業務は、主に労働組合が行なう。

61 労働者が生産班の日常的管理に参加することは、労働者の企業管理への参加の重要な内容のひとつである。工場本部と作業場の専門業務管理機構は、労働者が班の管理に参加するための各種条件をつくり出し、労働者に対する業務指導を強める。企業は、労働者が生産班の管理に参加した経験を総括し、しだいにそれを制度化してゆかなければならない。

## 第10章 党 の 活 動

62 企業の党組織は、中国共産党の企業における基層組織である。その地区の党委員会の指導の下で、企業党委員会は、企業内のすべての党活動の指導中枢である。

企業内の党の主要な指導権力は、企業党委員会に集中させる。

企業内の各級党組織は、党章の規定を遵守し、党の生活を健全なものとし、党の思想・組織建設を強化しなければならない。

党支部の砦としての役割、党員の模範としての役割を十分発揮させる。定期的に党の班会議と支部大会を開催し、党の政策や党章の学習を強化し、党員が大衆の中でりっぱに任務をはたしているかどうかを検査し、必要な場合、批判、自己批判を行なう。各党員は、党の主張を宣伝し、党の指示を執行し、党の決議を遵守して、自らの任務を達成し、自らの模範的行動を通じて大衆に影響を与え、大衆を率い動かすようにしなければならない。

企業党委員会の編制は、できるだけ小さくし、生産に携わらない専従者を減らすようにしなければならない。党委員会書記の人数が多すぎてはならない。

63 企業内の党の各級委員会は、定期的に会議を開き、「議題をひとまとめにして」会議数を減らすとか、「ゆきあたりばったり」に会議を開くなどによって定期的に開催すべき会議を代替してはならない。党委員会の開催中は、各人に自由意見を発表させ、反対意見を抑圧してはならない。党委員会が問題を決定する時には、少数は多数に従うという原則を厳守し、個人が決定を下してはならない。党委員会が決定を下した後は、党委員会のいかなる構成員もこれを忠実に執行しなければならない。ただし、反対意見を留保することは許される。党委員会は、期が熟した

問題に対して時機を逸することなく決議を行なう。まだその時期に至っていない問題に対しては、調査、研究を深め、意見交換をくり返し、軽率に決定を下してはならない。

64 政治は統帥であり、魂である。企業党委員会は、思想・政治工作を重要な位置におかなければならない。

企業内の政治工作の主要任務は、従業員の政治意識と生産に対する積極性を高め、企業の生産計画をよりよく完成することにある。政治工作は、きめ細かで生き生きと活発なものでなければならない。形式主義や簡略化を克服、防止しなければならない。

思想・政治教育の強化と労働に応じた分配の原則を結びつけ、従業員大衆の生産に対する積極性を高めなければならない。

各級党組織は、常に従業員大衆の思想状況を理解し、彼らの思想問題を具体的に解決しなければならない。企業内のさまざまな人に対し、それぞれ具体的に対応しなければならない。

熟練労働者に対しては、労働者階級の良き伝統を発揮させ、彼らが生産現場の中核的役割を担うよう教育する。同時に、彼らの政治、生産活動、学習、生活など各方面の要求に関心を払うようにする。熟練労働者を差別待遇するのは誤りである。

新入労働者に対しては、階級教育と、組織性、紀律性教育を強化する。

婦人労働者に対しては、常に彼女らの政治思想、生産技術、文化学習面での進歩に関心をもち、女性特有の困難を解決するのを援助する。

技術者と職員は労働者階級の一部である。彼らに対しては、政治教育を強化し、政治、技術、業務の学習を奨励し、彼らが労働者と緊密に結びつくことができるよう奨励する。同時に、彼らに一定の条件を与え、思想も正しく技術もある（「又紅又專」）という目標に向かって努力するようにさせる。技術や業務の研鑽を積むことを、「いたずらに専門化の道を歩む」ものと見なしてはならない。

先進的従業員とたち遅れた従業員とを区別するためには、本人の政治意識の高低を見るだけでなく、生産・管理業務の良し悪しを見なければならない。一心不乱に働くが、社会活動への参加が少ない者を落後分子と見なしてはならない。先進的従業員に対しては、彼らが、その優位性を発揮し、欠点を克服し、自己満足におちいることなくたえず進歩できるよう教育する。一時的にたち遅れている者に対しては、しんぼう強く援助し、けっして差別してはならない。

党の方針、政策を十分理解せず、それを疑う者や企業党委員会の決定に反する意見をもつ者に対しては、けっして一律に落後分子と見なしてはならないし、ましてやレッテルをはって罪をかぶせてはならない。

65 企業内の政治工作は、専門業務管理機構が責任を負う。政治部を設置している企業では、政治部が責任を負う。政治部を設置していない企業では、党委員会の工作部門が責任を負う。

企業内の政治部は、企業党委員会の工作機関であり、企業内の党の思想・組織建設に責任を負う。それは、党委員会の委託を受け、労働組合、共産主義青年団の活動を指導する。



企業内の政治部は、企業党委員会の工作機構から組織されるものであり、編制を拡大することは許されない。

66 企業党委員会は、労働組合、共産主義青年団に対する指導を強め、それらが真に党と大衆を結ぶ紐帯の役割を発揮するようにしなければならない。

共産主義青年団は、団の建設に力を入れ、党の有力な助手にならなければならない。それは、青年従業員に対する思想教育を強化し、彼らの積極性と進取に富む精神を発揮させると同時に、団員や青年に対し、熟練労働者を尊敬し、彼らに学び、親方を尊敬し、良き師弟関係をつくるよう教育する。また、共産主義青年団は、業務管理部門と労働組合に協力し、文化、娯楽、体育活動を繰り広げる。

67 企業内の各級党組織は、党員を教育し、党に非党員大衆との団結の強化に注意する。

各党員は、平等な態度で非党員大衆に接し、虚心に彼らと問題を協議し、共同で仕事を行なうようにする。政治面では彼らの進歩に関心をもち、生活面では彼らの困難に注意する。

各党員は、技術者との団結に関する党中央の政策を執行し、非党員技術者と緊密に協力し合うようにしなければならない。

各党員は、所在単位の業務管理、技術指導者に対し、党員であるか否かにかかわらず、彼らの職種を尊重し、彼らの指導に従わなければならない。

68 企業党委員会は、幹部全体を教育し、「党行政幹部の三大紀律、八項注意」を守らせる。

三大紀律とは、(1) 実際の状況を指導業務に正しく反映する。(2) 党の政策を正しく執行する。

(3) 民主集中制を実行する、である。

八項注意とは、(1) 労働に参加する。(2) 平等な態度で人に接する。(3) 公平に物事を行なう。

(4) 特殊化をしない。(5) 大衆と協議して仕事をする。(6) 調査なくして発言権なし。(7) 実際の状況にもとづいて物事を行なう。(8) 政治水準を高める、である。

69 企業党委員会は、党員全体と幹部全体を教育し、大衆路線の執行を貫徹し、企業の生産活動、政治活動、文化活動が、大衆の自覚的な活動となるようにする。

企業の指導幹部は、深く大衆にはいり込み、日常的に作業場、工区、班、従業員宿舎、従業員食堂にでかけて従業員と交友関係を結び、心をうちあけあい、大衆の要求を理解し、大衆の困難を解決し、何かあれば大衆と協議するよう心がける。

企業内のすべての幹部は、民主的な指導方式をとり、強制的な命令を下すやり方に反対しなければならない。民主を圧迫したり、民主に打撃を与えてはならない。非合法的なやり方で従業員を処罰することは厳禁する。

企業の指導幹部は、実際の状況にあたって真実を求める（「实事求是」）やり方をとり、任務の確定、指標の提起、措置の採用、問題の決定は、すべて実際から出発し、精確に計算し、科学技術を尊重しなければならない。

企業内の生産上、技術上の重要問題は、指導幹部、技術者、労働者大衆が結合したやり方で解

決しなければならない。

企業党委員会の主要な指導幹部は、主な精力と大部分の時間を調査、研究に費し、企業管理のカギとなる問題の発見に努力し、真剣に解決方法を研究して、それを党委員会に提起し、討議と決定を求めるようにする。

企業党委員会は、常に工作方法の改善に注意しなければならない。党、労働組合、共産主義青年団の各級組織は、会議、文書、図表を減らすよう努力する。党、労働組合、共産主義青年団の活動は、一般に週4時間以上従業員の余暇時間を占用してはならない。

70 企業党委員会は、幹部全体を組織し、社会主義建設に関するマルクス・レーニン主義の理論を学習し、毛沢東同志が明らかにしたわが国の社会主義建設の理論と実践問題を学習し、党の社会主義建設の総路線の方針、政策を学習する。さらに、経済業務の学習、科学技術の研鑽に努め、広範な幹部を、思想も正しく業務に精通した、その業務の専門家にさせなければならない。